

担当	岐阜労働局雇用均等室 室長 長森 恵 室長補佐 加藤 明子 電話 058-263-1220 FAX 058-263-1707
----	--

次世代育成支援対策推進法に基づく 認定を 県内企業 7社が取得！

岐阜労働局（局長 藤井龍一郎）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、県内企業7社を認定しました。

次世代法は平成17年4月から施行されており、企業も次世代育成支援のための行動計画を策定し、取組を進めています。

この取組の結果、一定の要件を満たした場合、認定を受けることができます。

本年4月から認定申請を受け付けており、これまでに認定した7社は以下のとおりです。

企業名（所在地）
(株)大垣共立銀行（大垣市）
岐阜信用金庫（岐阜市）
(株)十六銀行（岐阜市）
(株)トーカイ（岐阜市）
たんぽぽ薬局(株)（岐阜市）
(株)バロー（本部多治見市）
医療法人蘇西厚生会（羽島郡笠松町） （松波総合病院）

認定企業は、次世代認定マーク（愛称「くるみん」）を利用できます。



参考：全国の認定状況は、5月16日以降、厚生労働省から報道発表される予定となっています。

添付資料

1. 県内認定企業の行動計画の目標（抜粋）
2. 岐阜県内企業の一般事業主行動計画の届出状況
3. 次世代育成支援対策推進法とは（認定制度を含む。）

●県内認定企業の行動計画の目標（抜粋）

- ・いずれも計画期間は平成 17 年 4 月 1 日から平成 19 年 3 月 31 日の 2 年間である。
- ・複数の目標のうち、一部を抜粋している。

- 目 標** 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。
男性従業員…計画期間内に 1 人以上取得すること
女性従業員…取得率を 70%以上とすること
- 目 標** 法の育児休業期間、回数を上回る休業制度を導入する。
- 目 標** 平成 19 年 3 月 31 日までに、育児休業の期間を子が 2 歳に達するまでとする。
- 目 標** 平成 18 年 4 月までに 1 歳未満の子を持つ従業員が希望する場合、1 歳に達する日を限度として（一定条件を満たす場合には 1 歳 6 ヶ月まで）育児における短時間勤務ができる制度を導入する。（小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者を対象とする所定外労働の免除制度は別に規定済み）
- 目 標** 「育児休業の制度又は勤務時間短縮等の措置に準ずる措置」を講ずる対象を 3 歳までから小学校就学時までの子を持つ職員に拡大する。
- 目 標** 平成 19 年 3 月 31 日までに、再雇用制度を導入する。
- 目 標** 計画期間内に保育所・託児所に入所している子を持つ従業員を対象とした保育料の一部を負担する保育料手当支給制度を導入し、利用促進する。
- 目 標** 平成 18 年 3 月 31 日までに、育児・介護に関する相談窓口を設置する。
- 目 標** 両立支援のための諸制度の周知
- 目 標** 計画期間内に、所属長や新入社員に対し、育児・介護に関するセミナー一年 4 回以上実施する。
- 目 標** 年次有給休暇の取得促進をするため、半日単位の有給休暇制度を導入し、利用促進する。
- 目 標** 年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施
- 目 標** 行動計画期間内に、早帰り日、フレッシュアップウィーク（全社一斉定時退社励行週間）についての周知を管理者セミナー等で実施し、通報での啓発を行う。
- 目 標** 所定外労働を極力少なくすることで、労働時間の面から仕事と家庭生活の両立をはかるために週 1 回の「ノー残業デー」を設定する。

岐阜県内企業の一般事業主行動計画の届出状況

—平成 19 年 3 月 31 日現在—

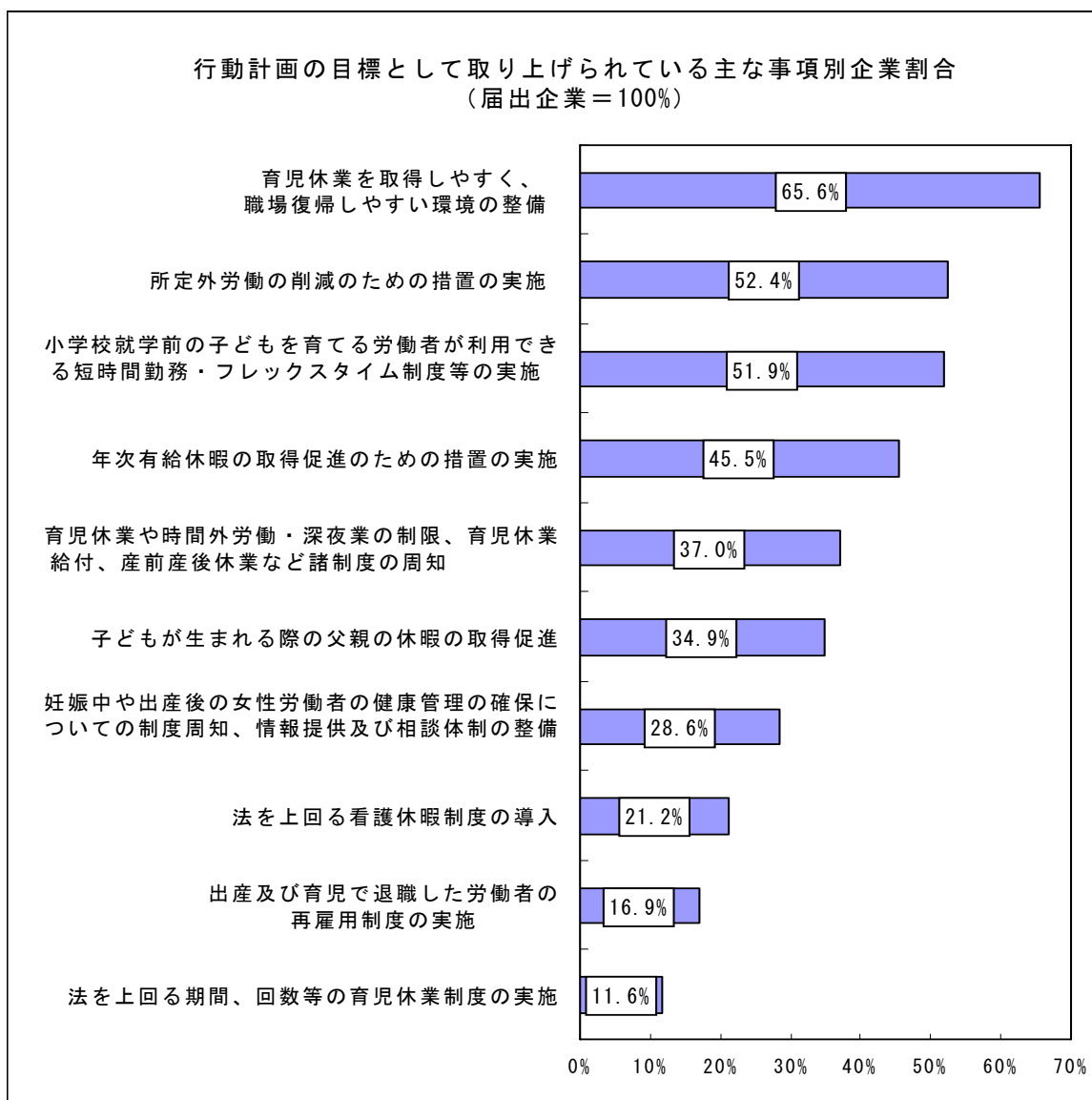
1. 「一般事業主行動計画」の届出企業数 237社

○届出が義務付けられている「常時雇用する労働者 301 人以上企業」については、154社で把握しており、平成 19 年 3 月 31 日現在の届出率は 100%です。

○届出が努力義務である「常時雇用する労働者 300 人以下企業」では、83社の届出が行われています。

2. 行動計画の目標として定めた主な事項別企業割合

「育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備」を目標に入れている企業が 65.6%と最も多く、次いで「所定外労働の削減のための措置の実施」が 52.4%、「小学校就学前の子どもを育てる労働者が利用できる短時間勤務等の実施」が 51.9%、「年次有給休暇の取得促進のための措置の実施」が 45.5%となっています。



注：行動計画においては、複数の目標を掲げることが可能である。

●次世代育成支援対策推進法とは

少子化が急速に進行しており、これを放置しておけば、経済社会に深刻な影響を与えることが懸念されています。

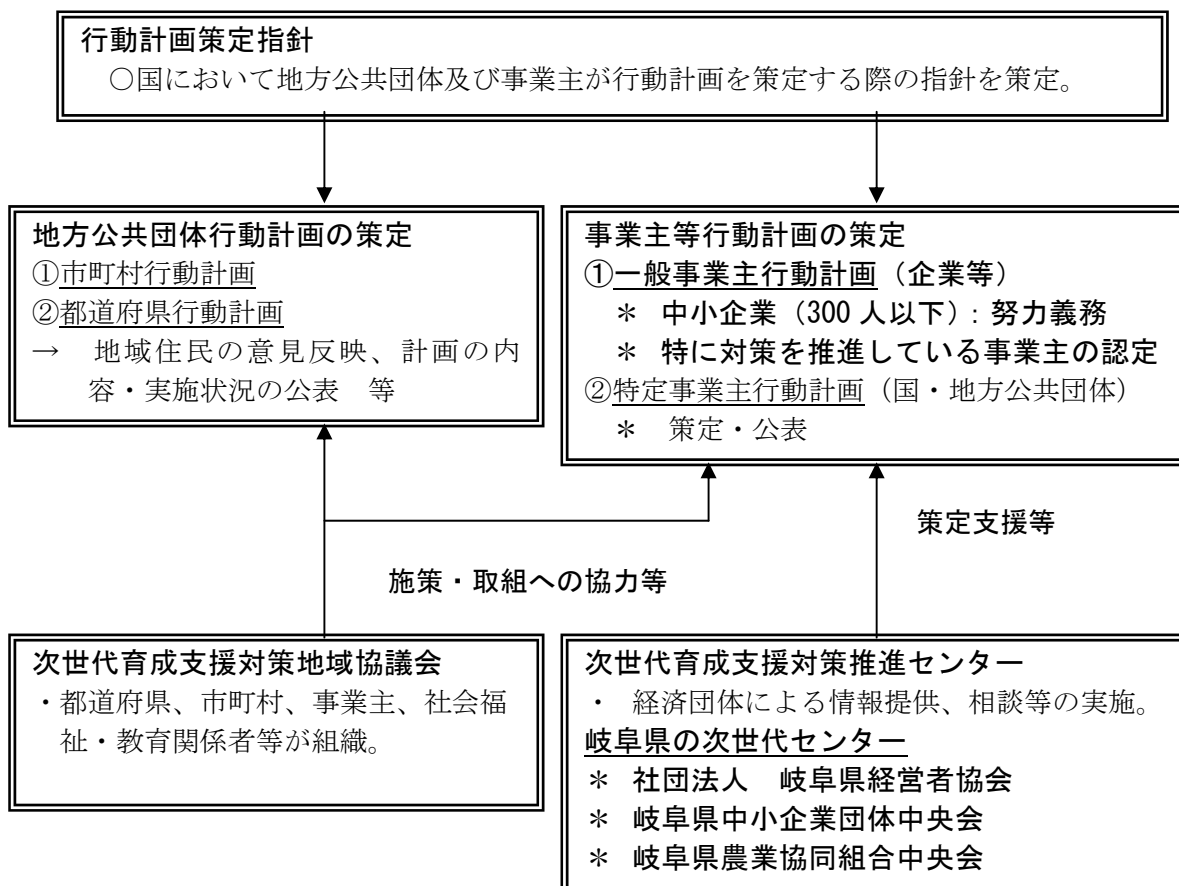
こうした中、次世代法は平成17年4月に全面施行されました（平成27年3月31日までの10年間の時限立法）。

この法律は、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、事業主が行う取組である次世代育成支援対策を進めるため成立した法律です。国や地方公共団体とともに、事業主にも労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするための必要な雇用環境の整備など、次世代育成支援対策に取り組むことを求めています。

それぞれ行動計画を策定することになっており、民間企業が策定する行動計画を「一般事業主行動計画」といいます。

301人以上の従業員を雇用する事業主は、「一般事業主行動計画」を策定し、その旨を都道府県労働局に届け出ることが義務づけられています。300人以下の従業員を雇用する事業主は同様の努力義務が課されています。

次世代育成支援対策推進法 〈平成17年度から10年間の時限立法〉



● 認定とは

一般事業主行動計画を策定し、取組をし、計画期間終了後、一定の要件を満たす場合には、厚生労働大臣（具体的には都道府県労働局長）の認定を受けることができます。

認定を受けるためには、以下の認定基準を全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・5) 計画期間内に、男性の育児休業等取得者がおり、かつ、女性の育児休業等取得率が70%以上だったこと
- (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
- (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。

● 認定を受けると「認定マーク」を利用できます

認定を受けた事業主は、認定マーク（右図）を利用できます。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などにつけて体外的にアピールすることで、企業のイメージアップや優秀な人材の確保などが期待できます。

次世代法第13条に基づく認定を受けた事業主は以下のものに次世代認定マークを使用することができます。

- ① 商品又はサービス
- ② 商品、サービスまたは事業主の広告
- ③ 商品又はサービスの取引に用いる書類又は通信
- ④ 事業主の営業所、事務所、その他事業場
- ⑤ インターネットを利用した方法により公衆の閲覧に供する情報
- ⑥ 労働者の募集の用に供する広告又は文書



認定マーク愛称「くるみん」

事業主による次世代育成支援対策として考えられるもの
(「行動計画策定指針」より)

行動計画に盛り込む内容としては、次のようなものが考えられますが、これら全て盛り込む必要はなく、企業等の実情に応じてこのうち必要なものを盛り込むこととし、これら以外の内容を盛り込んで構いません。

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用環境の整備

育児をしている労働者を対象とする取組です。

- 妊娠中及び出産後における配慮
- 子どもの出生時における父親の休暇取得の促進
- 育児・介護休業法の規定を上回る、より利用しやすい育児休業制度の実施
- 育児休業期間中の代替要員の確保や育児休業中の労働者の職業能力の開発・向上等、育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備
- 短時間勤務制度やフレックスタイム制度の実施等、労働者が子育てのための時間を確保できるようにするための措置の実施
- 事業所内託児施設の設置及び運営
- 子育てサービスの費用の援助の実施
- より利用しやすい子どもの看護のための休暇の措置の実施
- 育児等退職者についての再雇用特別措置等の実施 等

2 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

育児をしていない労働者をも含めて対象とする取組です。

- ノー残業デー等の導入・拡充や企業内の意識啓発等による所定外労働の削減
- 年次有給休暇の取得の促進
- 短時間勤務や隔日勤務等の多様就業型ワークシェアリングの実施
- テレワーク（ITを利用した場所・時間にとらわれない働き方）の導入
- 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意識啓発

3 その他の次世代育成支援対策

対象を自社の労働者に限定しない、雇用環境の整備以外の取組です。

- 託児室・授乳コーナーの設置等による子育てバリアフリーの推進
- 地域における子育て支援活動への労働者の積極的な参加の支援等、子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施
- 子どもが保護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
- 企業内における家庭教育に関する学習機会の提供
- インターンシップやトライアル雇用等を通じた若年者の安定就労・自立した生活の推進

認定を受けるために行動計画に盛り込むことが必要となる項目例

行動計画策定例

(行動計画策定例)

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
平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までの〇年間

2 内容

目標 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。

男性社員…計画期間内に〇人以上取得すること。

女性社員…取得率を〇%以上とすること。

<対策>

- 平成〇年〇月 男性も育児休業を取得できることを周知するため、管理職を対象とした研修の実施
- 平成〇年度～ 育児休業中の社員で希望する者を対象とする職場復帰のための講習会を年に〇回実施

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 労働者の具体的なニーズの調査、制度の詳細に関する検討開始
- 平成〇年〇月～ 社内広報誌を活用した周知、啓発の実施

目標 3 ノー残業デーを月に1日設定する。

<対策>

- 平成〇年〇月 残業時間の現状を把握する
- 平成〇年〇月 部署ごとに検討グループを設置する
- 平成〇年〇月 計画的に取得できるよう管理職研修を計画期間中に3回行う
- 平成〇年〇月 社内報などでキャンペーンを行う

計画期間は、経済社会環境の変化や労働者のニーズを踏まえて策定されることが必要であることから、一定の目標が達成されるための期間としては、2～5年間が望ましいものです。

目標を達成するための対策として、いつ、どのようなことに取り組みむかについて、記入していただきます。

このように、既にある制度の利用状況に関する目標を設定する方法があります。

制度の導入・拡充に関する目標を設定する方法も考えられます。

- 目標は、企業等の実情に応じていくつ設定していただいても構いませんが、アンケート調査や意見聴取などの方法により、労働者のニーズを踏まえた目標とすること、また、可能な限り定量的な目標とするなど、その達成状況を客観的に判断できるものとするのが望ましいです。
- 関係法令で定められている最低基準そのものを設定するのではなく、それを上回る水準のもの。