



厚生労働省岐阜労働局発表
平成23年5月31日

担
当

岐阜労働局雇用均等室
室長 鈴木 里美
室長補佐 森田 邦子
(電話) 058-245-1550

今春義務化対象企業の行動計画届出率は99.0%！！

～4月1日から次世代法に基づく行動計画の策定・届出、公表・周知が、
従業員数101人以上の企業に拡大されました～

1 一般事業主行動計画策定届の届出状況（別添1）

<次世代法及び行動計画とは？>

○「次世代育成支援対策推進法」（以下、「次世代法」）は、次代の社会を担うすべての子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を図るために制定されました。

○同法では、事業主に対し、従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むために、①計画期間、②目標、③その達成のための対策と実施時期が盛り込まれた「一般事業主行動計画」（以下、「行動計画」）を策定するよう求めています。

○これまで同法に基づく「行動計画」の策定・届出等は従業員数301人以上の企業が対象となっていました。が、**平成23年4月1日から従業員数101人以上の企業に拡大されました。**

<岐阜県内の状況>

○行動計画の策定・届出義務企業の届出状況をみると、4月末の届出企業数は1,014社となっています。

○そのうち新たに義務化された **101人以上300人以下の企業の届出数は502社で届出率は99.0%、未届企業は残り5社**で、3月末の50.1%から大きく増加し、この規模の企業の**届出率は全国4位**となっています。

【一般事業主行動計画策定届の届出状況】

総 数 1, 0 1 4 社

内 訳

301以上企業 160社（総数 177社、届出率 90.4%）

101人以上300人以下企業 502社（総数 507社、届出率 99.0%）

100人以下企業 352社

<今後の取組>

○岐阜労働局では、未届企業が速やかに行動計画を策定・届出を行うよう、助言・指導を実施し、**届出率100%を目指します。**

2 認定状況 (別添2、3)

県内初の認定3回目企業も！認定企業続々と

<認定とは？>

○次世代法に基づき行動計画を策定し、計画に定めた目標を達成するなど一定の基準を満たした事業主に対し、労働局長による認定を行っています。



次世代認定マーク（愛称：くるみん）

<認定状況>

○岐阜労働局（局長 矢部 憲一）では、以下の3社を新たに認定いたしました。

- ◆**社会医療法人蘇西厚生会松波総合病院** 平成19年に続き2回目の認定
- ◆**たんぽぽ薬局株式会社** 平成19、21年に続き県内初の3回目の認定
- ◆**社会福祉法人飛騨古川** 1回目の認定

<認定のメリット>

○認定を受けた事業主は、**認定マーク（愛称：くるみん）を利用することができ**、「認定企業」であることを**対外的にアピールすることができます**。

○くるみんマークを自社の商品やその広告、企業の名刺などにつけ、「仕事と子育ての両立支援に取り組む企業」であることを周知することにより、**優秀な人材の確保や従業員の定着等が期待**できます。

<今後の取組>

○岐阜労働局では、今後も両立支援に取り組む企業が増えるよう、認定制度に関する周知・啓発を行い、企業に対する支援を実施していきます。

なお、東海地方の認定企業数は、愛知55件（50社）、静岡12件（12社）、三重9件（8社）となっています（平成23年5月27日現在、岐阜労働局調べ）。

【添付資料】

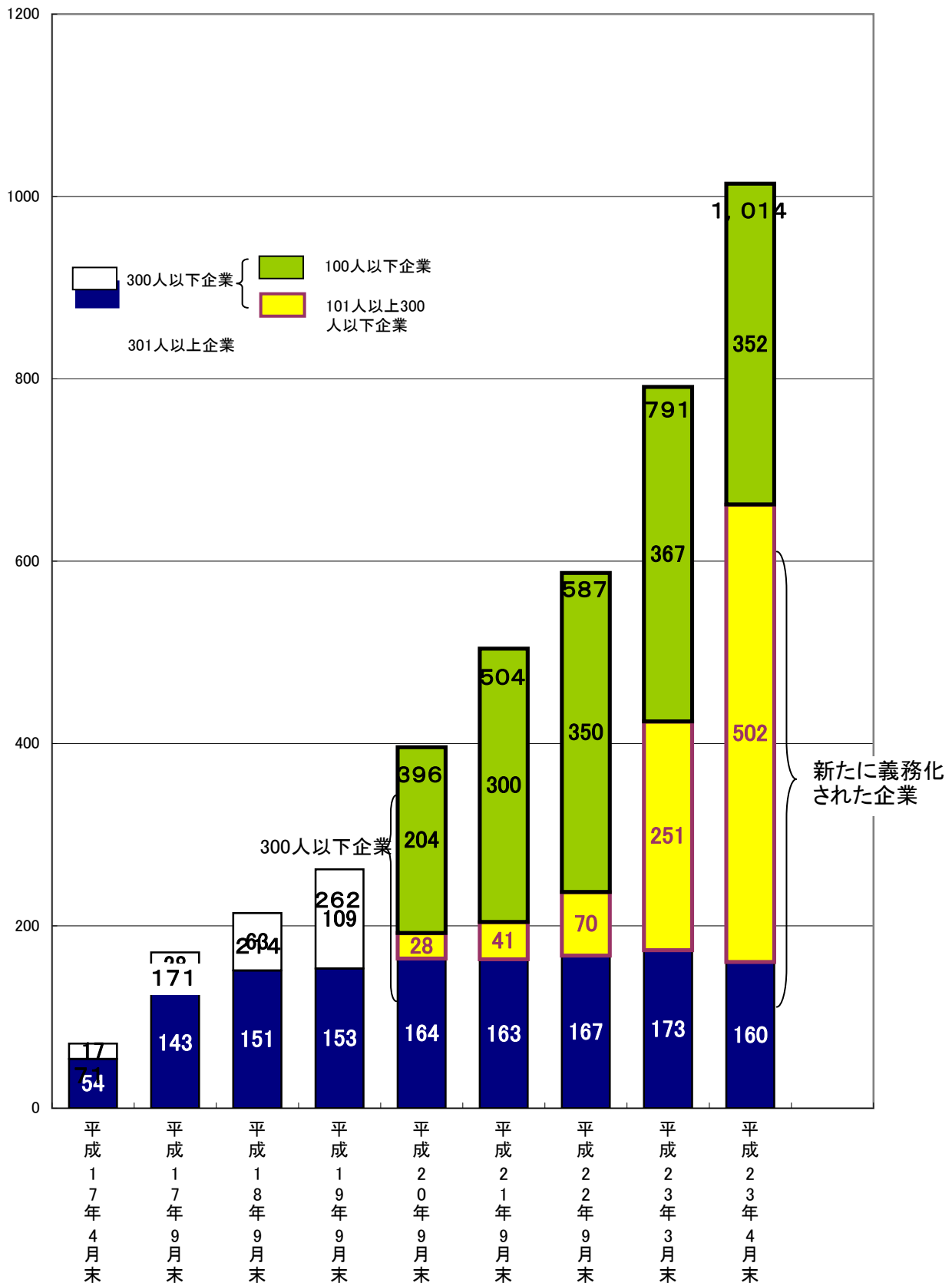
別添1：一般事業主行動計画の届出数の推移（岐阜県）

別添2：認定企業の取組内容

別添3：岐阜県内の基準適合一般事業主「認定」企業一覧

参考：認定基準

一般事業主行動計画の届出数の推移(岐阜県)



平成 19 年に続き 2 回目の取得！

社会医療法人蘇西厚生会 松波総合病院

所在地：笠松町

業種：医療、福祉

労働者数：976 人（男性 287 人、女性 689 人）



2 期目行動計画

○ 計画期間

平成 21 年 4 月 1 日

～平成 23 年 3 月 31 日

○ 内容

年次有給休暇の取得を促進する。

くるみんの活用方法、 目標達成及び取組の効果

【くるみんの活用方法】

◇ 各種採用活動におけるパンフレットへの表示

◇ ホームページへの表示

【企業のコメント】

○ 「くるみんマーク」を取得し、対外的イメージアップを図った結果、看護師の応募者が増加、採用人数も増え、看護基準 7 : 1 入院基本料を取得することができた。

○ 「バースデー休暇」の新設に伴い、各職員より「大変嬉しい」「休みがとりやすくなった」など、職場環境が大変良くなったと好評を博している。年 1 日の特別休暇が増えたただけだが、家庭と仕事の両立支援をするという意味でも大変良い効果があった。

○ 育児休業についても、以前は人数が減少した中で各部署内で仕事を分担・運営してきたが、「産休代替要員（派遣）」を採用し、より一層休みやすい環境を整えた結果、「安心して休業がとりやすくなった」などの声が聞かれ、働きやすい職場を目指している当院にとっても、その効果は大きく大変良かったと思っている。

2 期目行動計画取組状況

毎月の部長会議で各部署の有給休暇の取得状況を発表し、取得率の低い部署には取得できるよう各所属長に指示をして取得促進に取り組んだ。

また、本人の誕生月に 1 日間取得できる「バースデー休暇」を新設し、職員がより休暇を取得しやすい環境整備につとめた。

* 目標への取組以外に、小学校就学前までの子が 24 時間 365 日利用可能な託児所「エンゼル」を設置・運営。病児保育も実施し、仕事と育児の両立を図りやすい職場づくりをすすめている。

* 行動計画期間中の育児休業取得状況

男性・・・1 人

女性・・・37 人

(計画期間中の出産者 33 人)

出産者の育休取得割合・・・112%



県内初の3回目の認定取得！

たんぽぽ薬局株式会社

所在地：岐阜市

業種：医療、福祉

労働者数：727人（男性146人、女性581人）



3期目行動計画

○ 計画期間

平成21年4月1日

～平成23年3月31日

○ 内容

(1) 育児と仕事の両立関係制度をまとめた資料を作成・配布する。

(2) 「ノー残業デー」を拡充実施する。

くるみんの活用方法、 目標達成及び取組の効果

【くるみんの活用方法】

- ◇ 名刺への表示
- ◇ 採用活動時のアピール

【企業のコメント】

今後も、従業員が職業生活と家庭生活の両立ができ、安心して働き続けることができるよう更なる環境整備に取り組んでいきたい。



3期目行動計画取組状況

- (1) 育児と仕事の両立支援制度をまとめた「子育て応援ハンドブック」を作成し、育児休業取得予定の職員に配布するとともに、制度利用の手続を一覧にした書面を交付するなど、きめ細かいサポートを行った。
- (2) 従来実施していた年間60日の「ノー残業デー」を年間66日に拡充し、啓発用ポスターを事務室に掲示して、残業の削減につとめた。

* 目標への取組以外に、育児休業中の職員への業務情報の提供及び職場復帰時の講習の実施などの「育児・介護休業者職場復帰プログラム」を実施。また、本人や家族の誕生日などに取得できる「メモリアル休暇」の取得を呼びかけ、ワーク・ライフ・バランスの実現を目指す環境整備に取り組んでいる。

* 行動計画期間中の育児休業取得状況

男性・・・ 1人

女性・・・ 52人

(計画期間中の出産者42人)

出産者の育休取得割合・・・123%

飛驒地域で2社目の認定企業

社会福祉法人飛驒古川

所在地：飛驒市

業種：医療、福祉

労働者数：116人（男性17人、女性99人）



1期目行動計画

○ 計画期間

平成20年4月1日

～平成23年3月31日

○ 内容

- (1) 職場における育児に関する意識を高め、育児を行う職員に対し、理解と協力が得られる風土体制とする。
- (2) 妊娠中の職員（配偶者が妊娠中も含む）のための相談窓口を設置する。
- (3) 女性職員の育児休業取得率を80%以上にする。

くるみんの活用方法、 目標達成及び取組の効果

【くるみんの活用方法】

- ◇ 求人広告への表示
- ◇ 事業所内の掲示 ◇ 名刺への表示

【企業のコメント】

- 仕事と育児の両立に関する意識調査や、育児休業取得者に対するサポート方法のグループ討議の実施、育児介護休業制度をまとめたハンドブックの配布などの取り組みにより、職員が育児と仕事の両立について考える機会を持つことができた。
- これから結婚出産を控えた若い職員が多いため、これからも仕事と育児（家庭）の両立が図りやすい環境を整えるべく、取組を推進していく。愛らしい「くるみんマーク」に願いを込めて、働く親から子へ笑顔が発信できる事を希望している。

1期目行動計画取組状況

- (1) 全職員を対象に育児と仕事の両立に関するアンケートや、育児休業取得者に対し必要と思われるサポート方法等を検討するグループ討議を実施し、職員の両立支援に対する理解を高めた。
また、両立支援制度をまとめたハンドブックを作成、配布し、制度を利用しやすい職場環境づくりにつとめた。
- (2) 育児・介護を行う職員が両立支援制度の利用等について相談できる窓口を設置し、職員に利用を呼びかけた。
- (3) 計画期間内に出産した6名全員が育児休業を取得し、取得率は目標を上回った。

* 行動計画期間中の育児休業取得状況

男性・・・1人

女性・・・7人

(計画期間中の出産者6人)

出産者の育休取得割合・・・116%





岐阜県内の基準適合一般事業主「認定」企業一覧

(☆は2回目の認定、*は3回目の認定)

2007年認定事業主

1	(株)大垣共立銀行	大垣市
2	岐阜信用金庫	岐阜市
3	(株)十六銀行	岐阜市
4	(株)トーカイ	岐阜市
5	たんぽぽ薬局(株)	岐阜市
6	(株)バロー	多治見市(本部)
7	社会医療法人蘇西厚生会〔松波総合病院〕	羽島郡笠松町

2008年認定事業主

1	太平洋工業(株)	大垣市
2	生活協同組合コープぎふ	各務原市
3	(株)東洋	飛騨市

2009年認定事業主

1	イビデンエンジニアリング(株)	大垣市
2	東濃信用金庫	多治見市
3	(株)大垣共立銀行☆	大垣市
4	(株)岐阜銀行	岐阜市
5	たんぽぽ薬局(株)☆	岐阜市
6	(株)トーカイ☆	岐阜市
7	(株)岐阜高島屋	岐阜市
8	(株)サムソン	岐阜市
9	美濃工業(株)	中津川市
10	(株)アクトス	多治見市
11	(医)和光会	岐阜市

2010年認定事業主

1	岐阜信用金庫☆	岐阜市
2	ヤングビーナス薬品工業(株)	加茂郡坂祝町
3	社会福祉法人和光会	岐阜市

2011年認定事業主

1	社会医療法人蘇西厚生会〔松波総合病院〕☆	羽島郡笠松町
2	たんぽぽ薬局(株)*	岐阜市
3	社会福祉法人飛騨古川	飛騨市

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。
- 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等をしたものが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】

ただし、当該計画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をしたものがない中小事業主（一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が300人以下のものをいう。）にあつては、次のいずれかに該当すれば足りること。

- 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3年以内の期間において、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人以上いれば足りること。

- 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】

ただし、当該計画期間において、育児休業取得率が70%未満である中小事業主にあつては、当該計画の開始前3年以内の日であつ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育児休業取得率が70%以上であれば足りること。

- 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」※を講じていること。

※1「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」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時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。

※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。