



厚生労働省岐阜労働局発表  
平成23年10月27日

担  
当

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

# 次世代法に基づく岐阜県内 30 件目の認定！ 太平洋工業(株)(大垣市)が2回目の認定取得！！

## 1 認定状況 (別添1、別添2)

### <認定状況>

○岐阜労働局(局長 矢部 憲一)では、**10月17日に太平洋工業株式会社(大垣市)を新たに認定し、岐阜県内の認定企業は30件、22社**となりました。認定企業数は9月末現在で全国10位です。

なお、太平洋工業株式会社は平成20年に次いで、2回目の認定となります。

### <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・啓発を行います。



次世代認定マーク(愛称:くるみん)

### <次世代法及び認定とは？>

○「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。

○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。

### <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広告、名刺、求人票などに表示し、「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。

## 2 一般事業主行動計画策定届の届出状況（別添3）

### <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、9月末の届出企業数は1,068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522社で届出率は99.8%、未届企業は1社**で、この規模の企業の**届出率は全国11位**となっています。301人以上の義務企業の届出率は100%です。

総 数	1,068社		
内 訳			
301人以上企業	173社	（総数 173社、届出率 100%）	
101人以上300人以下企業	522社	（総数 523社、届出率 99.8%）	
100人以下企業	373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**。

### <一般事業主行動計画とは？>

○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」）を策定し、公表及び従業員への周知を行い、都道府県労働局へ届け出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人以上の企業が義務の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**。

なお、従業員数100人以下の企業は努力義務とされています。

### 【添付資料】

別添1：認定企業の取組内容

別添2：岐阜県内の基準適合一般事業主「認定」企業一覧

別添3：一般事業主行動計画の届出数の推移（岐阜県）

参 考：認定基準

## 認定企業の取組内容

## 太平洋工業（株）

所在地：大垣市

業種：輸送用機器製造業

労働者数：1,653人（男性1,465人、女性188人）



## 2期目行動計画

## ○ 計画期間

平成20年3月1日

～平成23年2月28日

## ○ 内容

- (1) 育児・介護休業法を上回る育児休業制度を導入し、周知する。
- (2) 有給休暇取得促進のため、年齢の節目に取得可能なリフレッシュを目的とした有給休暇の周知を図る。

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】

◇ ホームページへの掲載 ◇ 名刺に表示

## 【企業のコメント】

当社では、2005年の次世代育成支援対策推進法の施行以来、仕事と家庭の両立を支援する制度を整備・拡充してきました。入社から退社まで、個々のライフステージに応じて多様な働き方を選択できる制度が整っています。

また、制度の周知や相互理解の意識づけにも取り組んでいます。



労使共に働きやすい職場づくりに取り組んだ結果が今回、2回目の「くるみん取得」につながりました。

今後も社員がいきいきと働き、仕事と家庭が両立できる環境・風土づくりに継続的に取り組んでいきます。

## 2期目行動計画取組状況

- (1) ・新たに導入された法を上回る育児休業制度（2歳までの休業等）の概要及び妊娠・出産・育児に関する制度についてまとめた育児休業ハンドブックを作成、育児休業取得希望者に配布し、取得に際しての利便性を図った。当ハンドブックは人事部のホームページや社内報により周知を図った。
    - ・全社員に配布する社内報の中のWLB（ワーク・ライフ・バランス）通信欄で新制度について周知した。
    - ・WLBハンドブックを作成し、新制度についても掲載した。当ハンドブックは人事部のホームページに掲載し、各職場に配布して周知を図った。
  - (2) ・節目休暇対象者に通知書を配布、個人ごとの休暇取得申請簿に対象者であることを明記し、取得を促した。
- ◆ その他の取り組み
- ・安心して子育てができ、職場復帰への適応を円滑にできるよう「育児休業支援プログラム」に取り組んでいる。
  - ・「絆と成長」をスローガンに掲げ、計画的な有給休暇の取得促進、ノー残業デーの実施等ワーク・ライフ・バランスの実現に向け様々な取組を実施している。

## 行動計画期間中の育児休業取得状況

男性・・・1人

女性・・・28人

(計画期間中の出産者24人)



## 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

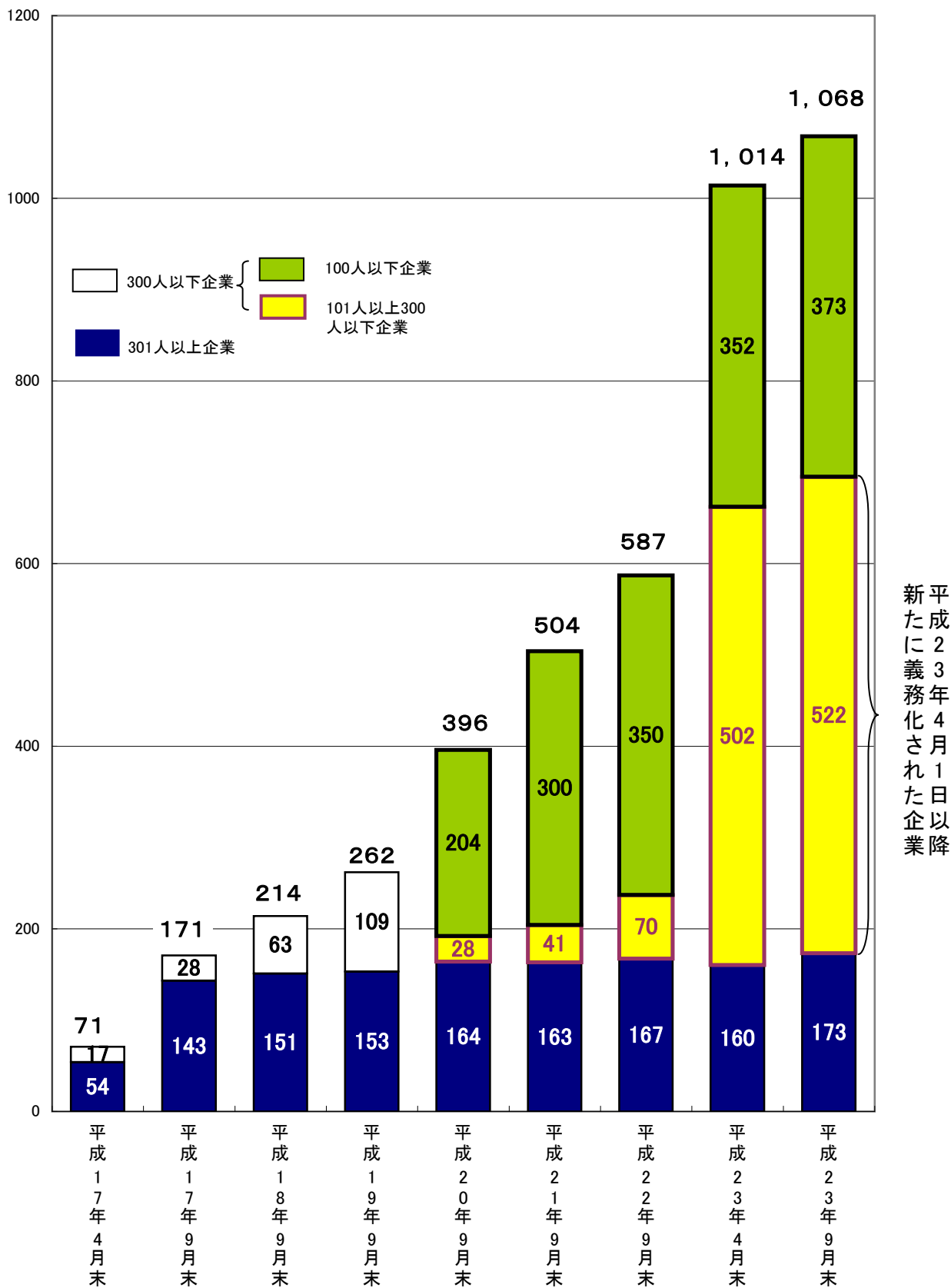
### 2010年認定事業主

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
4	(株)トーカイ*	岐阜市
5	(株)市川工務店	岐阜市
6	太平洋工業(株)☆	大垣市

一般事業主行動計画の届出数の推移(岐阜県)



## 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。