

三重労働局発表
平成21年12月25日

担 当	三重労働局雇用均等室
	室長 鈴木里美
	育児・介護休業指導官 播磨久美
	電話 059-226-2318 FAX 059-228-2785

次世代法に基づく認定を県内2社が取得！



パナソニック電エインテリア照明株式会社 (伊賀市)

医療法人社団寺田病院 (名張市)

三重労働局(局長:柳瀬倫明)は、次世代育成支援対策推進法(「次世代法」という。)に基づき、仕事と子育ての両立を進めている企業として新たに2社を認定した。これにより、県内での認定企業は6社となった。

認定を受けるためには、社員の子育て支援等のために「一般事業主行動計画」を策定し、計画に定めた目標を達成するとともに、男女とも育児休業を取得していること、小学生未満の子について利用できる短時間勤務などの制度を導入していることなど、一定の基準を満たすことが必要である。認定企業は「次世代認定マーク」(愛称:「くるみん」)を商品や広告等に表示することができ、自社のPRに活用できる。

県内で一般事業主行動計画を策定し、労働局に届け出ている企業は、平成21年9月末現在で327社で、うち70社が認定申請の予定ありとしており、当局ではさらなる認定企業の増加を目指して、丁寧な相談対応を行っていくこととしている。

なお、全国の認定企業は、平成21年6月末現在で717社。東海地方では、愛知34社、岐阜14社、静岡7社となっている。

<参考>

- ※ 平成19年度認定企業 … 株式会社三重銀行 (四日市市)
マックスバリュ中部株式会社 (松阪市)
- ※ 平成20年度認定企業 … 株式会社第三銀行 (松阪市)
株式会社百五銀行 (津市)

<添付資料>

- 資料1… 認定2社の取組内容の概要
- 資料2… 一般事業主行動計画策定届提出状況(平成21年9月末現在)
- 資料3… 認定及び認定マークについて
- 資料4… リフレット「子育てサポートのための一般事業主行動計画を策定し、くるみんマークを目指しましょう!!」(添付略)

取組内容の概要

1 パナソニック電エインテリア照明株式会社

◆ 行動計画取組の内容 ◆

- ☆ 育児短時間勤務制度の利用期間を延長した（3歳到達後の3月末日まで→小学校就学前まで）。
- ★ 計画期間における育児休業取得状況について数値目標を設定（男性社員：1人以上、女性社員：取得率80%以上）し、達成した。また、その対策として、諸制度を網羅した資料を作成しイントラネットに掲載した。
- ☆ 所定外労働を削減するため、従来からあったノー残業デーを「完全定時退社日」として厳格化し、実施している。

2 医療法人社団寺田病院

◆ 行動計画取組の内容 ◆

- ☆ 院内保育所の充実（常勤保育士を増員し、定員を増やした）を図った。
- ★ 所定外労働を削減するため、ノー残業デーを設定するとともに、院長名のメッセージ文書を配布した。
- ☆ 育児休業等の取得促進のため、相談窓口及び子育てアドバイザーを設置した。
- ★ リフレッシュ休暇（年間3日、有給休暇、使用目的問わず）の半日使用を可能にした。
- ☆ 男性の育児休業取得促進のための措置として、管理職向けにアンケート調査を行うとともに、男性も育児休業が取れることを全職員に周知した。

一般事業主行動計画策定届提出状況（平成21年9月末現在）

三重労働局雇用均等室

1 策定届の提出数

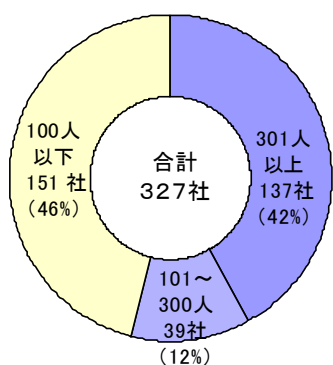
次世代育成支援対策推進法（以下、「法」という。）に基づき、一般事業主行動計画策定届（様式第一号）を当局に提出している事業主は327社。うち、法で提出が義務付けられている常時雇用する労働者が301人以上の事業主（※1）は137社。9月末時点で当局が把握している301人以上事業主は139社であるため、その提出割合は98.6%である。

また、一般事業主行動計画は、平成17年4月から平成27年3月までの10年間に複数回策定することが望ましいとされているが、計画回数別に見ると、301人以上事業主の半数は、2回以上計画を策定している。

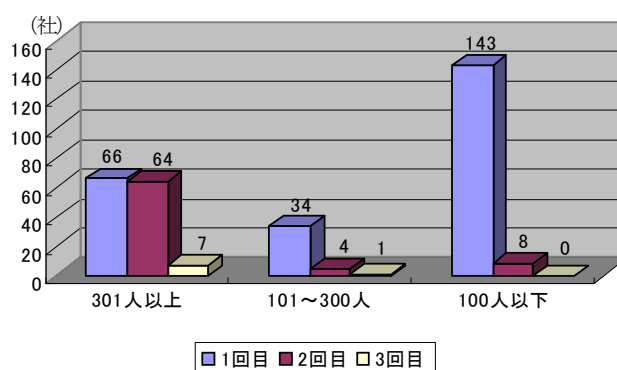
計画期間別では、「3年以上4年未満」が最も多く、続いて「2年以上3年未満」、「5年」と続く。

※1…平成23年4月からは、101人以上事業主が義務化される。

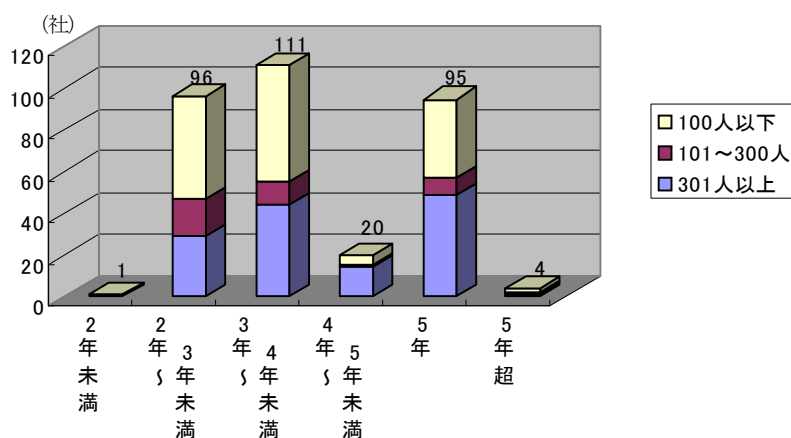
策定届提出状況（規模別）



策定届提出状況（計画回数別）



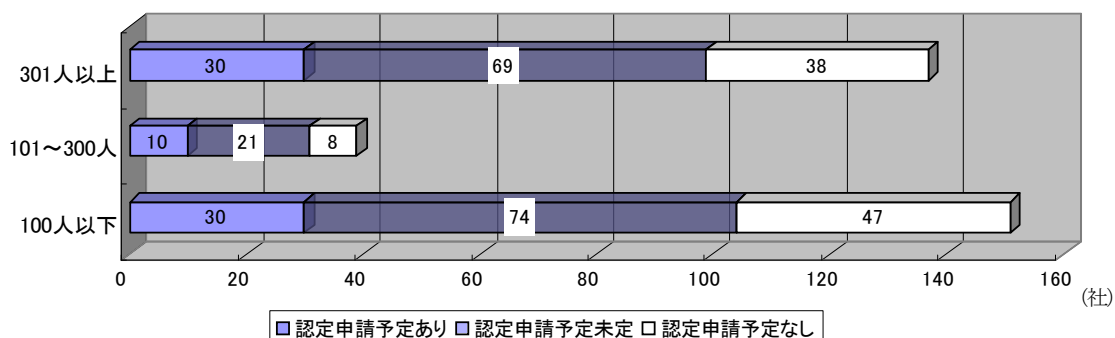
策定届提出状況（計画期間別）



2 認定申請についての企業の方針

策定届の提出時点で「法に基づく認定」の申請予定があるとしている事業主は約20%で、企業規模による顕著な差は見られない。

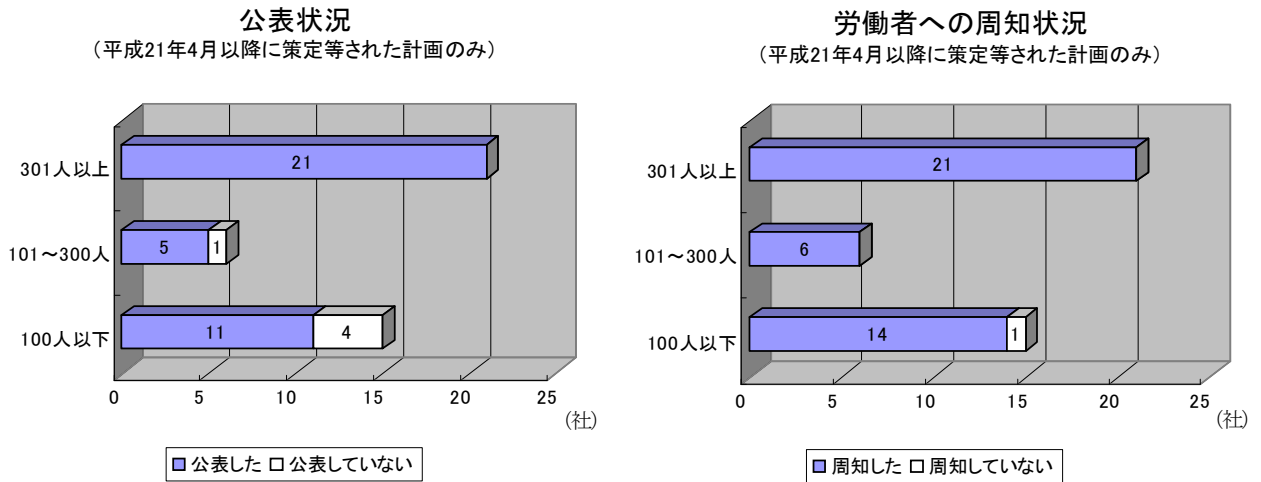
認定申請予定の有無



3 平成21年4月以降に策定又は変更された計画の公表等の状況

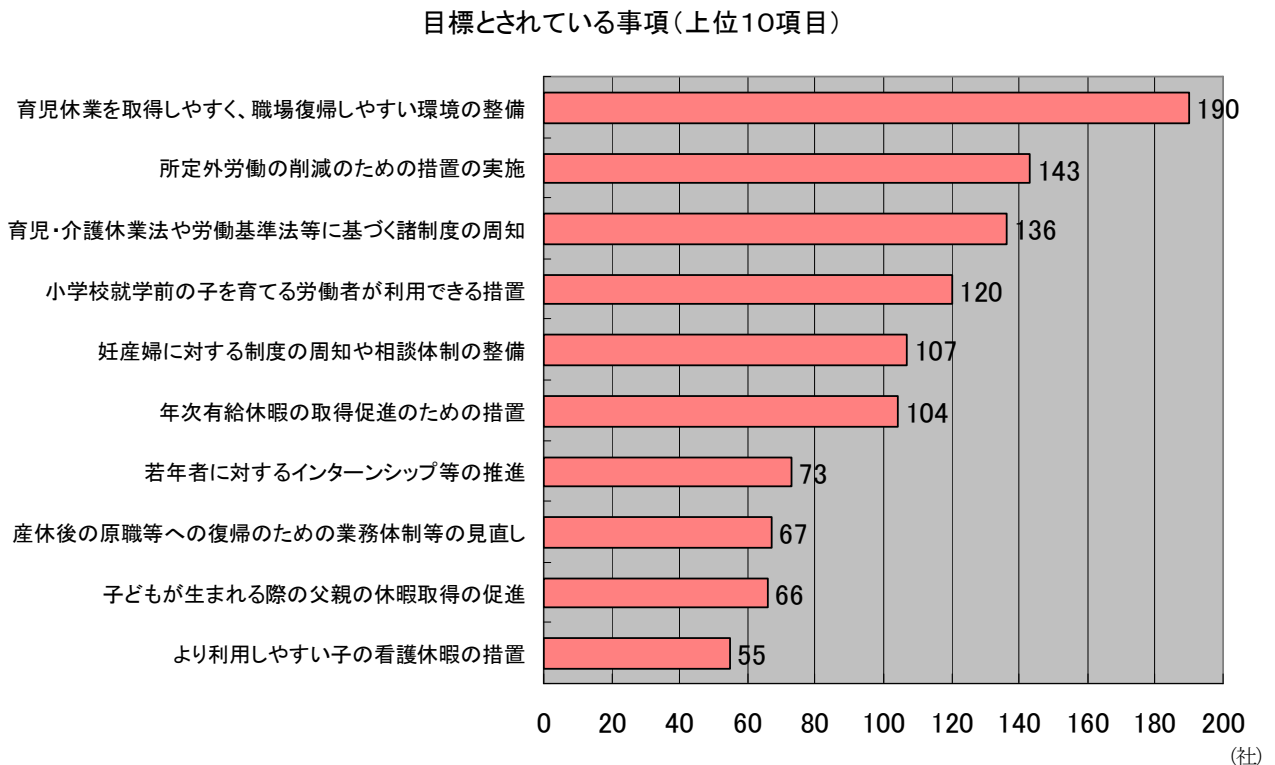
法の改正により、平成21年4月以降に策定又は変更した一般事業主行動計画については、「公表」及び「労働者への周知」を行うことが追加された（※2）。対象となる計画は42件で、うち、公表及び労働者への周知が義務とされている21社については、全て公表等が実施されている。

※2…平成21年4月から301人以上事業主は義務、300人以下企業は努力義務。平成23年4月からは101人以上事業主が義務。



4 目標とされている事項

一般事業主行動計画の目標に掲げられた事項で、最も多いのは「育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備」で、「所定外労働の削減のための措置の実施」、「育児・介護休業法や労働基準法等に基づく諸制度の周知」と続く。



● 認定とは・・・

次世代育成支援対策推進法第13条に基づき、事業主は、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、当該計画を実施し、計画に定めた目標を達成したことなど一定の要件を満たす場合には、申請を行うことにより、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。

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
認定基準 2	行動計画の計画期間が2年以上5年以下であること
認定基準 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
認定基準 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
認定基準 5・6	計画期間内に、男性の育児休業取得者がおり、かつ、女性の育児休業等取得率が70%以上であること 〔従業員数が300人以下の場合には、要件緩和あり〕
認定基準 7	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の短縮等の措置に準ずる措置」を講じていること
認定基準 8	次の①から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
認定基準 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

● 「基準適合一般事業主」の認定を受けると・・・

認定を受けた事業主は、その旨を示す表示（次世代認定マーク：愛称「くるみん」）を広告、商品などにつけることができるようになり、認定を受けた企業であることを対外的に示すことができます。

表示をつけることにより、次世代育成支援対策に取り組んでいる企業であることが広く周知されることになり、企業等に雇用される従業員のモラルの向上や、それに伴う生産性の向上、優秀な従業員の定着などが期待されます。



次世代認定マーク
愛称 “くるみん”

【次世代認定マークを使用できるものについて】

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 商品またはサービス※
- 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、事業所その他事業場
- 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

※サービスに表示するとは、例えば、サービス提供時に着用する制服に表示したり、サービスを提供する車両等に表示すること等です。