

三重労働局発表
平成22年5月28日

担	三重労働局 雇用均等室長 鈴木里美 機会均等指導官 矢田有
当	電話 059-226-2318

太陽化学株式会社（四日市市）が 次世代法に基づく認定を取得しました。

◇太陽化学株式会社が認定を取得

三重労働局（局長：柳瀬倫明）は、次世代育成支援対策推進法（以下、「次世代法」という。）に基づき、「仕事と子育ての両立を進めている企業」として、**太陽化学株式会社**を認定した。

◇次世代法では、一般事業主行動計画に定めた目標を達成するなど一定の認定基準を満たせば、仕事と子育ての両立を進めている企業として認定を受けることができる。認定を受けた企業は「次世代認定マーク（愛称：くるみん）」を商品や広告などに表示し、対外的にアピールすることができる。

◇これにより、**県内での認定企業は7社**となった。

◇太陽化学株式会社の取組内容は下記のとおりである。



次世代認定マーク
愛称：くるみん

◆ 太陽化学株式会社 行動計画の取組内容 ◆



失効年次有給休暇を積み立て、育児休業期間中に最大20日間まで利用できる制度を設け、育児休業期間を有給とできるようにした。



年休取得促進のため、半日年次有給休暇制度を導入した。



妊娠婦や育児をする従業員の職場環境改善（相談しやすい環境づくり）のため、「ランチママミーティング」や「プレママミーティング」を定期的開催している。

◇一般事業主行動計画の届出状況

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22年3月末時点で**368社**（うち従業員数301人以上企業141社（法上届出が義務）、300人以下227社）であり、このうち**67社**が認定申請予定「あり」としている。

◇県内企業がさらに認定を取得するよう、当局では引き続き企業に認定に向けた取組を推奨していくこととしている。なお、東海地方の認定企業数（22年3月末）は、愛知41件（38社）、岐阜21件（18社）、静岡8件（8社）となっている。

<添付資料>

- ① 県内における認定企業名一覧
- ② 県内の一般事業主行動計画策定届提出状況（平成22年3月末）
- ③ 次世代法に基づく認定及び認定マークについて
- ④ リーフレット「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）

次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業名一覧

三重労働局管内

平成22年5月28日時点

	企業名	所在地（市町村のみ）
1	株式会社三重銀行	四日市市
2	マックスバリュ中部株式会社	松阪市
3	株式会社第三銀行	松阪市
4	株式会社百五銀行	津市
5	パナソニック電工インテリア照明株式会社	伊賀市
6	医療法人社団寺田病院	名張市
7	太陽化学株式会社	四日市市

一般事業主行動計画策定届提出状況（平成22年3月末現在）

三重労働局雇用均等室

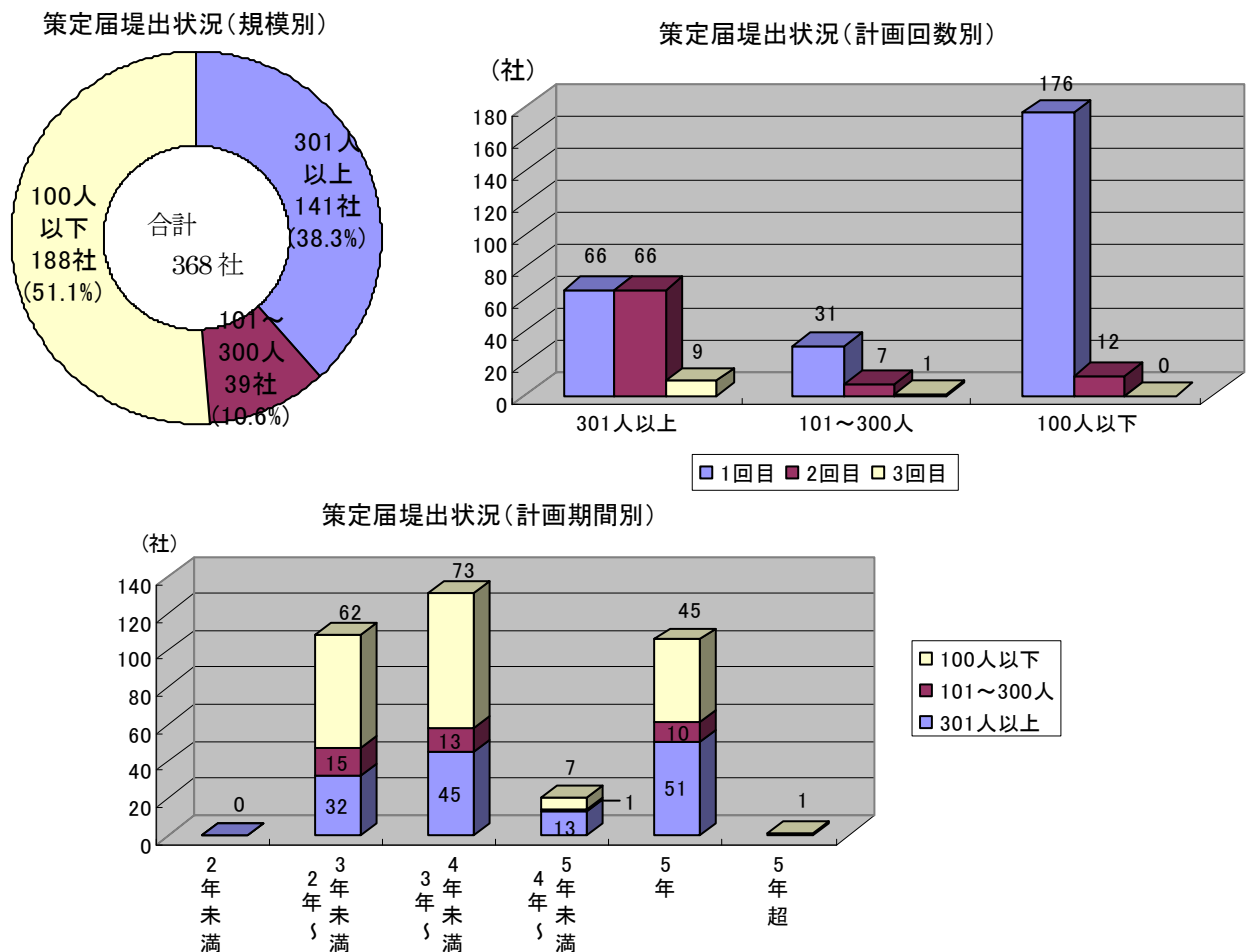
1 策定届の提出数

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368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141社。3月末時点で当局が把握している301人以上事業主は146社であるため、その提出割合は96.6%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。

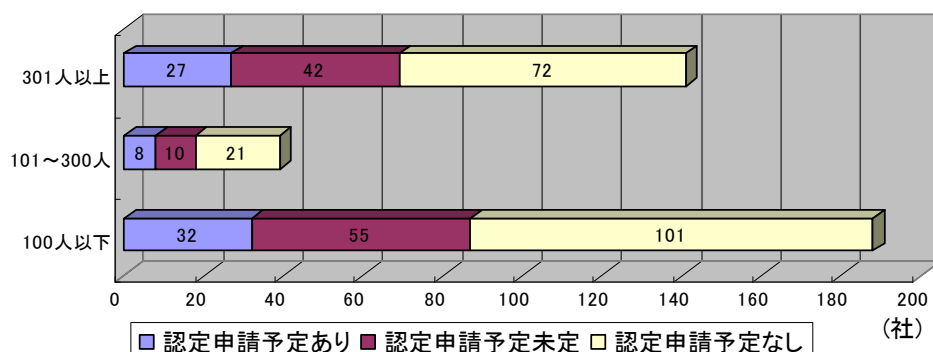
※1…平成23年4月からは、101人以上事業主が義務化される。



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18%で、企業規模による顕著な差は見られない。

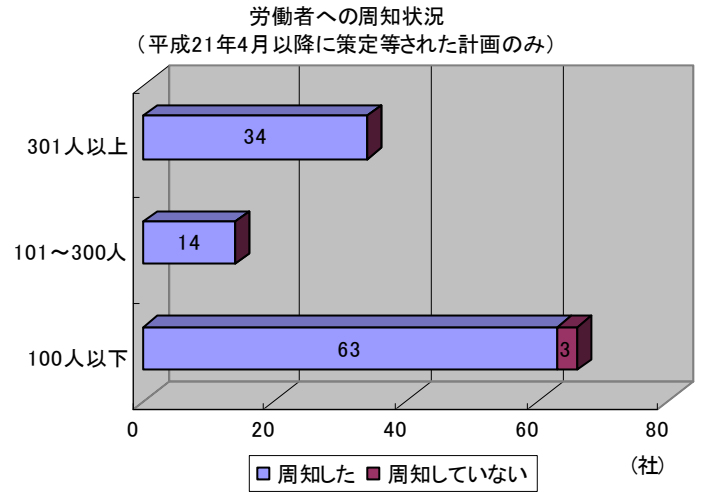
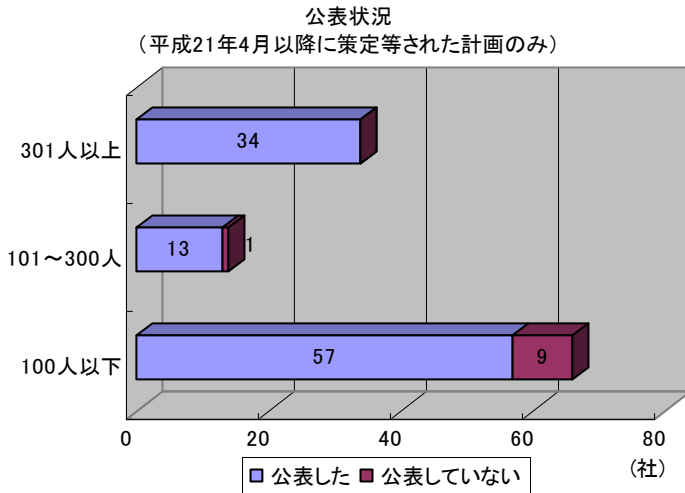
認定申請予定の有無



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114件で、うち、公表及び労働者への周知が義務とされている34社については、全て公表等が実施されている。

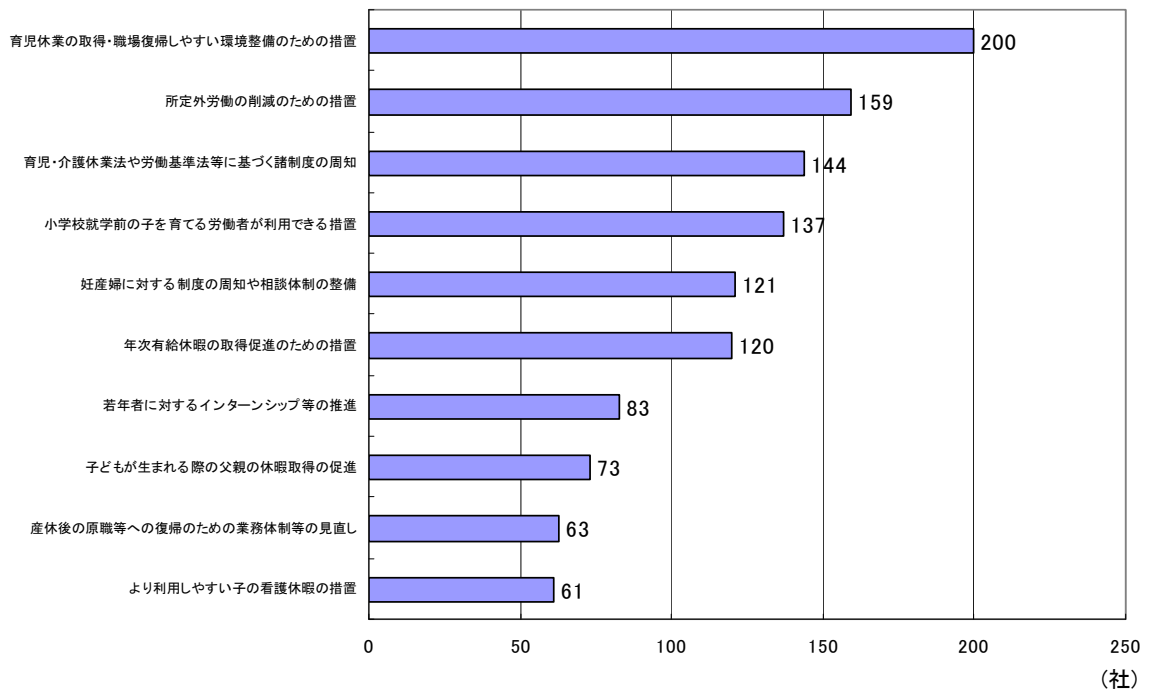
※ 2…平成21年4月から301人以上事業主は義務、300人以下企業は努力義務。平成23年4月からは101人以上事業主が義務。



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。

目標とされている事項(上位10項目)



○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(策定した旨を労働局長に届出)、実施し、計画に定めた目標を達成するなど、以下の認定基準を満たす場合は、「次世代育成支援対策に取り組んでいる企業」として、厚生労働大臣(都道府県労働局長に委任)の認定を受けることができます。

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一般事業主行動計画を策定したこと。
 - 2 一般事業主行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。
 - 3 平成21年4月1日以降に新たに策定・変更した一般事業主行動計画について、公表及び従業員への周知を適切に行っていること。
 - 4 計画期間内に、男性の育児休業等取得者が1名以上いること。
 - 5 計画期間内に、女性の育児休業等取得率が70%以上であること。
 - 6 3歳から小学校に入学するまでの子を持つ従業員を対象とする「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。
 - 7 次の①から③まで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
- ※基準4, 5は、従業員300人以下の企業では別途基準があります(詳細は資料③)。

○認定マークについて

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推進法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、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〕

- 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、車両等に表示することなどです。