

担 当	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
	電話 059-226-2318

次世代法に基づく認定を 河村産業株式会社（四日市市）が 取得しました。

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、事業主が「一般事業主行動計画」（以下、「行動計画」という。）を策定し、その計画目標を達成するなど一定の基準を満たした場合は、「仕事と子育ての両立を進めている企業」として認定している。

このたび、三重労働局（局長：柳瀬倫明）では、次世代法に基づき、**河村産業株式会社**を「仕事と子育ての両立を進めている企業」として認定した。

当該企業では、育児休業取得について社内周知等を行い、男性育児休業取得者が出るなど行動計画に定めた目標を達成し、認定基準を満たしたもの（当該企業の取組内容は添付資料1）。

これにより、次世代法に基づく認定企業は、三重県で8社となった（認定企業一覧は添付資料2）。

なお、認定企業は、「次世代認定マーク（くるみん）」を自社の商品や広告などに表示し、仕事と家庭の両立支援企業として対外的にアピールすることができる。



次世代認定マーク（くるみん）

【三重県の状況】

平成22年9月末時点での三重県の行動計画策定、届出企業は、378社（うち常時雇用する労働者数301人以上企業は141社、300人以下は237社）である（添付資料3）。

平成23年4月1日より、行動計画の策定、届出等が、労働者数101人以上の企業に義務化される。当局では三重県経営者協会に行動計画策定支援事業を委託しており、当該事業において作成された事例集（添付資料4）の周知に協力するなどして、労働者101人以上企業の早期の計画策定と届出を促進することとしている。

- <添付資料>
- 1 河村産業株式会社行動計画の取組内容
 - 2 次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業名一覧
 - 3 県内の一般事業主行動計画策定届提出状況（平成22年9月末現在）
 - (省略) 4 「次世代へ1歩先行く企業の取り組み」（好事例集）
 - 5 一般事業主行動計画と認定について
 - (省略) 6 「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!!」

河村産業株式会社

行動計画の取組内容



○男性社員も育児休業を取得できることについて社内報で周知をした。

社内報による周知を補完する目的で、管理職の会議において次世代育成支援対策推進法の趣旨をたびたび説明した。その結果、男性の働き方の見直しや育児参加しやすい職場風土づくりに関して、少しずつ社員の意識が高まっていった。

行動計画期間内に男性1名が育児休業を取得した。

女性の育児休業取得者も増加し、平成22年10月29日時点で女性社員111名中9名が取得中である。

○インターンシップ受入システムを文書化した。

受入目的、受入体制、学校との調整事項、および安全管理事項が明確化され、万全の準備を以って受け入れられるようになった。

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10月15日時点

	企業名	所在地 (市町村のみ)	認定年
1	株式会社三重銀行	四日市市	2007年
2	マックスバリュ中部株式会社	松阪市	2007年
3	株式会社第三銀行	松阪市	2008年
4	株式会社百五銀行	津市	2008年
5	パナソニック電工インテリア照明株式会社	伊賀市	2009年
6	医療法人社団寺田病院	名張市	2009年
7	太陽化学株式会社	四日市市	2010年
8	河村産業株式会社	四日市市	2010年

県内の一般事業主行動計画策定届提出状況（平成22年9月末現在）

三重労働局雇用均等室

1 策定届の提出数

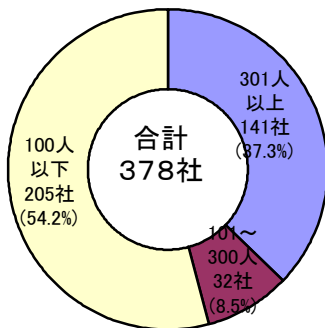
次世代育成支援対策推進法（以下、「法」という。）に基づき、一般事業主行動計画策定届（様式第一号）を当局に提出している事業主は378社。うち、法で提出が義務付けられている常時雇用する労働者が301人以上の事業主（※1）は141社。9月末時点で当局が把握している301人以上事業主は149社であるため、その提出割合は94.6%である。

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8割は、2回以上計画を策定している。

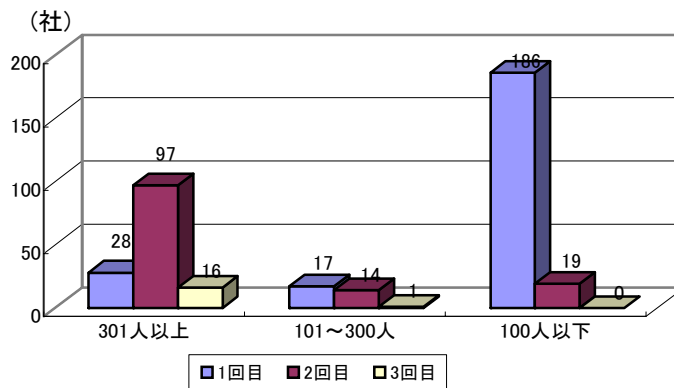
計画期間別では、「3年以上4年未満」が最も多く、続いて「5年」、「2年以上3年未満」と続く。

※1…平成23年4月からは、101人以上事業主が義務化される。

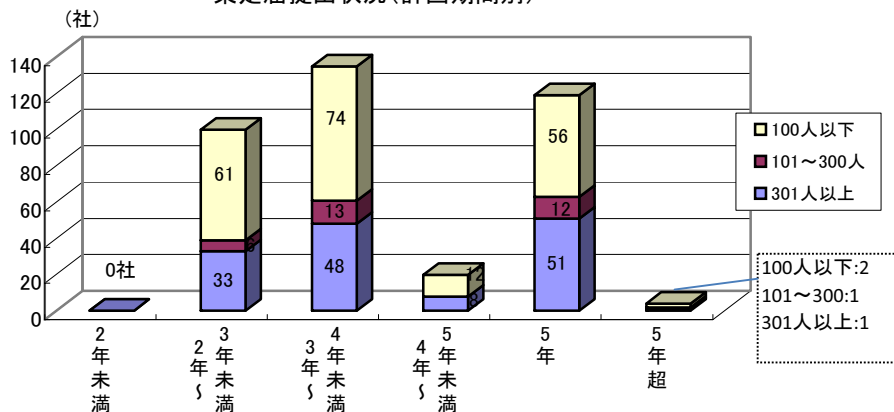
策定届提出状況（規模別）



策定届提出状況（計画回数別）



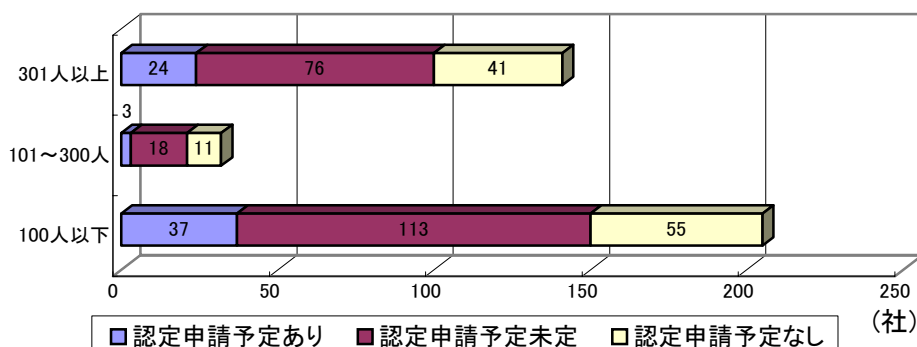
策定届提出状況（計画期間別）



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64社（17.0%）である。

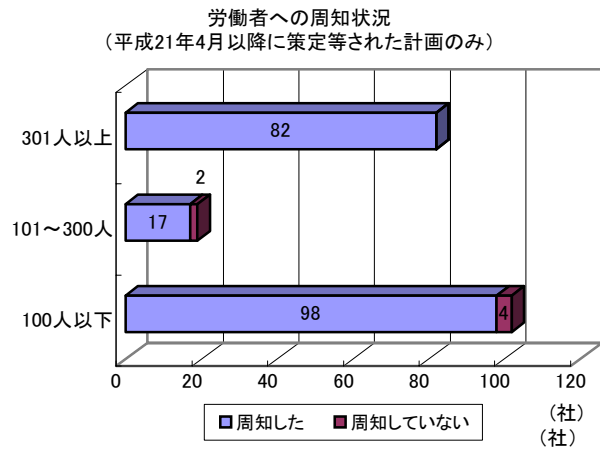
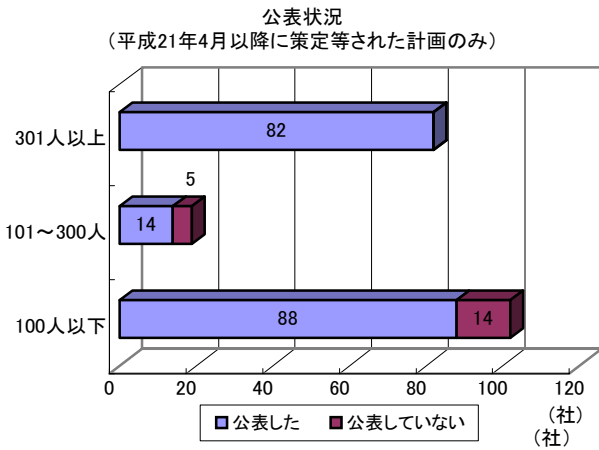
認定申請予定の有無



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203件で、うち、公表及び労働者への周知が義務とされている82社については、全て公表等が実施されている。

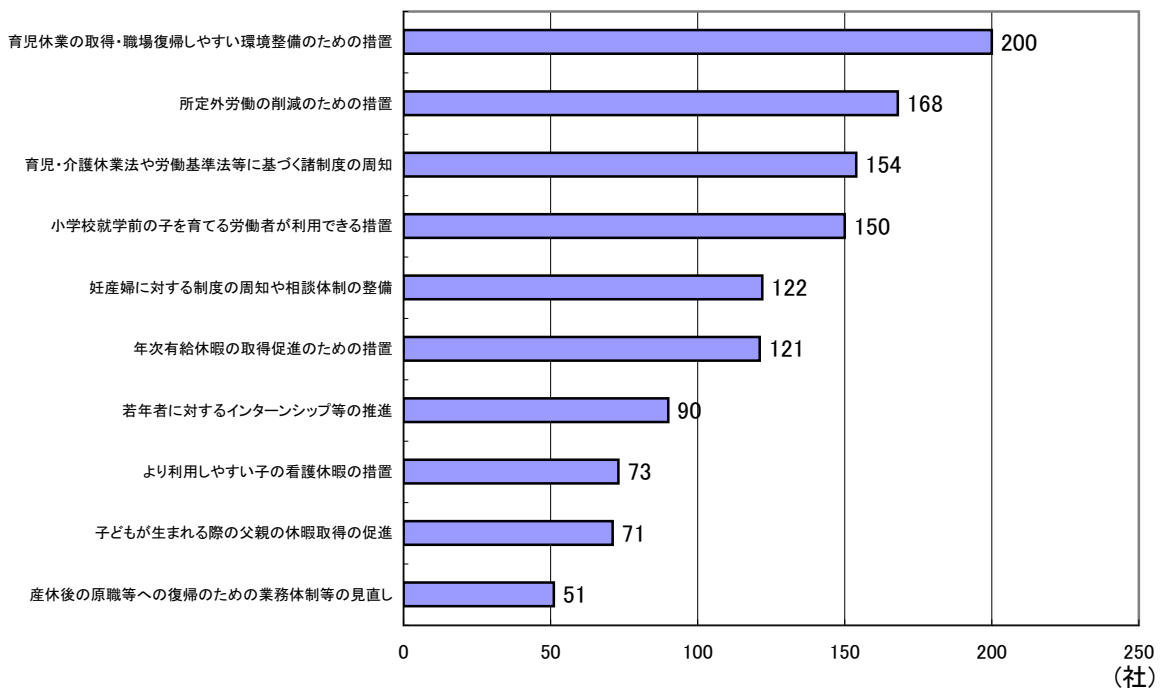
※2…平成21年4月から301人以上事業主は義務、300人以下企業は努力義務。
平成23年4月からは101人以上事業主が義務。



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」、「小学校就学前の子を育てる労働者が利用できる措置の実施」と続く。

目標とされている事項(上位10項目)



一般事業主行動計画と認定について

一般事業主行動計画について

少子化への対策として、次世代育成支援対策推進法が平成17年4月1日より施行され、平成27年3月31日までの10年間の時限立法とされています。

この法において、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境整備のため、国、地方公共団体、事業主、国民がそれぞれの立場で次世代育成支援を進めていくこととされています。事業主においては、従業員が仕事と家庭を両立し働きやすい職場環境の整備のほか、子どもの健やかな育成に資する地域貢献活動などの取組が求められています。

具体的には、常時雇用する労働者数が301人（平成23年4月1日からは101人）以上の事業主は、下記の（1）から（5）を実施しなければなりません。それ以外の事業主にも努力義務が課せられています。

- （1）一般事業主行動計画の策定
- （2）一般事業主行動計画の公表（H21.4.1以降に策定・変更した計画のみ）
- （3）一般事業主行動計画の周知（H21.4.1以降に策定・変更した計画のみ）
- （4）行動計画を策定した旨を都道府県労働局に届出
- （5）一般事業主行動計画の実施

常時雇用する労働者とは？

常時雇用する労働者とは、雇用契約の形態を問わず、事実上期間の定めなく雇用されている労働者をいい、次に該当する者は常時雇用する労働者となります。

- ア) 期間の定めなく雇用されている者
 - イ) 一定の期間を定めて雇用されている者又は日々雇用される者であって、その雇用期間が反復更新されて事実上アと同等と認められる者。すなわち、過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者又は雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者
- パート等期間雇用者も、雇用期間が反復されると見込まれる場合は、労働者数に数えます。

行動計画例

一般事業主行動計画では、事業主が労働者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労働者も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むため、①計画期間、②目標、③その達成のための対策と実施時期の3つを定めます。

<p>①計画期間は、2～5年の範囲で設定します。</p>	<p>(行動計画例)</p> <p>平成〇年〇月〇日</p> <p>1. 計画期間 平成23年4月1日～平成25年3月31日までの2年間</p> <p>2. 内容</p> <p style="padding-left: 20px;">目標1：計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上にする。</p> <p style="padding-left: 40px;">男性社員…計画期間中に1人以上取得すること</p> <p style="padding-left: 40px;">女性社員…取得率を80%以上にする</p> <p style="padding-left: 20px;">(対策)</p> <ul style="list-style-type: none"> ●平成〇年〇月～ 社内検討チームの設置及び検討開始 ●平成〇年〇月～ 育児休業制度の拡充（休業期間の延長、休業期間の一部有給化等） ●平成〇年〇月～ 制度や運用についての管理職研修や社内報での周知
<p>②目標は、行動計画策定指針に沿って、企業等の実情に応じて設定します。</p>	
<p>③目標達成のための対策とその実施時期</p> <p>「いつまでに」「どんなことをして」目標を達成するかを具体的に定めます。</p>	

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 策定した一般事業主行動計画を実施し、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。
 - 5 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。
 - 6 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。
 - 7 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。
 - 8 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
 - 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5、6は、従業員300人以下の企業では特例があります(詳細は添付資料6)。

次世代認定マーク「くるみん」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。