

新潟労働局発表

平成20年4月30日

|        |                 |
|--------|-----------------|
| 担<br>当 | 新潟労働局雇用均等室      |
|        | 室長 浦橋 武         |
|        | 厚生労働事務官         |
|        | 小谷 有香           |
|        | 電話 025-234-5928 |

## 株式会社第一印刷所 株式会社第四銀行

### 次世代育成支援対策推進法に基づく認定を取得！！

平成17年4月より、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境整備を進めるため、次世代育成支援対策推進法が施行されました。

この法律に基づき事業主は、労働者が仕事と子育てを両立できる雇用環境を整備し、次世代育成支援対策を実施するため「一般事業主行動計画」を策定し、策定した旨を都道府県労働局長に届け出ることとされています（労働者が301人以上の企業は義務、300人以下は努力義務）。

また、策定した行動計画を実施し、目標を達成する等、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。

認定を受けると、認定マーク（愛称「くるみん」）を広告・商品などに付けることができ、次世代育成支援対策に取り組んでいる企業であることをアピールすることで、イメージがアップします。

この度、新潟労働局は、申請に基づく審査の結果、株式会社第一印刷所及び株式会社第四銀行を認定いたしました。

引き続き新潟労働局では、各企業等の次世代育成支援対策の取組を支援すると同時に、認定企業名をホームページに掲載していきます。

次世代認定マーク「くるみん」





### 株式会社第一印刷所（新潟市中央区）

取組内容

計画期間 平成17年4月1日～平成20年3月31日までの3年間

子どもが生まれる男性職員が、出産予定の前後2週間以内に、3日以内取得できる特別休暇(有給)を導入し、取得率30%以上を達成した

育児休業の最初の3日間を有給とした結果、計画期間内において、男性育児休業者1人以上、女性育児休業取得率70%以上を達成した

小学校就学までの子を持つ職員について、希望により所定外労働をさせない制度を導入した

年次有給休暇の取得促進として、マイホリデー(結婚記念日等)における休暇の取得を呼びかけ、計画期間内において取得率30%以上を達成した



### 株式会社第四銀行（新潟市中央区）

取組内容

計画期間 平成17年4月1日～平成20年3月31日までの3年間

配偶者が常態として子を養育できる場合についても育児休業の取得を可能にし、取得対象者の範囲を広げた結果、男性育児休業者1人以上の取得を達成した

各店舗について、月1日のノー残業デーを設定する目標を掲げ、計画期間終了までに月2日の設定を達成した

小学校就学までの子を持つ職員について、希望により所定外労働をさせない制度を導入した

#### 新潟労働局における認定状況

|        |    |
|--------|----|
| 認定決定件数 | 3件 |
| 公表企業数  | 3件 |

## 新潟県内認定企業名簿一覧

( [http://www.niigata-roudoukyoku.go.jp/kyoutuu/kintou/jisedai\\_nintei.html](http://www.niigata-roudoukyoku.go.jp/kyoutuu/kintou/jisedai_nintei.html) )

### 認定基準

認定を受けるためには、以下の 1 から 8 までの全ての基準を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・5

計画期間内に、男性の育児休業等取得者がおり、かつ、女性の育児休業等取得率が 70%以上であること

#### 認定基準 6

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 7

次の から のいずれかを実施していること

所定外労働の削減のための措置

年次有給休暇の取得の促進のための措置

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 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

### ( 認定マークを使用できるものについて )

商品又はサービス

商品、サービス又は事業主の広告

商品又はサービスの取引に用いる書類又は通信

事業主の営業所、事務所、その他事業場

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

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です。

## 次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)(抄)

(一般事業主行動計画の策定等)

第12条 国及び地方公共団体以外の事業主(以下「一般事業主」という。)であって、常時雇用する労働者の数が300人を超えるものは、行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画(一般事業主が実施する次世代育成支援対策に関する計画をいう。以下同じ。)を策定し、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣にその旨を届け出なければならない。これを変更したときも同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする次世代育成支援対策の内容及びその実施時期

3 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が300人以下のものは、行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を策定し、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣にその旨を届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも同様とする。

4 第1項に規定する一般事業主が同項の規定による届出をしない場合には、厚生労働大臣は、当該一般事業主に対し、相当の期間を定めて当該届出をすべきことを勧告することができる。

(基準に適合する一般事業主の認定)

第13条 厚生労働大臣は、前条第1項又は第3項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、雇用環境の整備に関し、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、当該一般事業主行動計画を実施し、当該一般事業主行動計画に定めた目標を達成したことその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(表示等)

第14条 前条の規定による認定を受けた一般事業主(以下「認定一般事業主」という。)は、商品又は役務、その広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの(次項において「広告等」という。)に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、広告等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。